

СОЦИАЛЬНЫЙ АУДИТ – ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ

Основным фактором конкурентоспособности любой организации – и сегодня это признается большинством ученых и практиков – являются человеческий и социальный капитал. Практика хозяйствования в условиях рыночной экономики наглядно подтвердила научные выводы об уникальности свойств рабочей силы. По подсчетам специалистов, в одинаковой среде трудовой деятельности при реализации социально-психологических резервов прирост производительности труда отдельного работника может составить до 25-60%, использование его интеллектуальных способностей увеличивает результативность труда многократно.

В странах с высокоэффективной экономикой стало традицией оценивать качество знаний специалистов не столько образовательной средой, сколько средой потребления, то есть в данном случае бизнесом, экономикой. В свою очередь, и у бизнеса, прежде всего крупного, есть своя мера социальной ответственности.

Опыт зарубежных фирм показывает: успех сопутствует тем компаниям, которые ориентируются на инновационный менеджмент управления персоналом. Подобные компании направляют часть своих средств на гибкое и адаптивное использование человеческих ресурсов, повышение творческой и организаторской активности персонала, развитие способностей и профессионализма работников, их образование, повышение квалификации. От этих инвестиций компания ожидает отдачи (и получает ее) в виде повышения производительности труда, улучшения качества выполняемой работы, экономической эффективности, поддержания конкурентоспособности фирмы.

Подобный подход и в нашей стране приобретает все большую актуальность по мере упрочения экономики и становления цивилизованных отношений между обществом, бизнесом и властью. Сегодня активно ведутся поиски оптимальных управленческих технологий, позволяющих не только сохранять, но и развивать человеческий и социальный капитал, обеспечивать эффективную социальную защиту населения, одновременно содействуя развитию конкурентоспособности и экономическому росту бизнес-структур.

В этих условиях востребованным оказался социальный аудит – технология многовекторного диалога с социальной средой. Диагностика, проводимая в ходе социального аудита, дает возможность объективно проанализировать все аспекты социальной деятельности предприятий и организаций разных форм собственности, причины и факторы социальных рисков и выработать предложения по снижению их воздействия. Результатом социального аудита является устойчивое развитие предприятия в долгосрочной перспективе, его конкурентоспособность, формирование у каждого работника чувства социальной ответственности за себя и все происходящее.

Мы не будем сейчас касаться вопросов о состоянии образовательной системы в России и социальной ответственности вузов – эта проблема требует особого разговора. Остановимся на участии бизнеса и работодателей в повышении эффективности подготовки специалистов – как высшего, так и среднего звена.

Рассматривая социальный аудит сквозь призму конкурентоспособности, следует говорить о ревизии деятельности организаций в области повышения квалификации персонала, его переподготовки, а также о создании условий для получения высшего и среднего профессионального образования работников и членов их семей. Априори ясно, что основой конкуренции является прежде всего конкурентоспособность персонала: от уровня его профессионализма, умения творчески подходить к решению тех или иных

производственных задач в первую очередь зависит имидж организации, доверие к ее продукции, конкурентоспособность на рынке труда и товаров. Следовательно, организации, планируя деятельность в социальной сфере, должны предусматривать инвестиции в профессиональное образование своего персонала и членов их семей как будущих потенциальных работников. Для государства в целом, и для бизнес-структур в частности эта проблема является весьма актуальной: по оценке Экспертного института при РСПП, в ближайшем будущем основным сдерживающим моментом промышленного и экономического роста России станет дефицит квалифицированных рабочих кадров (среди российских рабочих не более 5% являются высококвалифицированными; для сравнения: на Западе их доля нередко превышает 50%). Уже к наступившему 2008 году 30% занятого населения России будут нуждаться в услугах системы дополнительного профессионального образования. Для значительной части населения становится проблематичным получение высшего образования. Мониторинг экономики образования, который проводит Государственный университет – Высшая школа экономики по поручению Министерства образования и науки Российской Федерации, свидетельствует: 34,5% населения вынуждены откладывать деньги для получения высшего образования; в среднем в год российская семья тратит на обучение в вузе 8601 руб. – при «бесплатном» обучении и 24 688 руб. – при платном; в настоящее время лишь 1/3 расходов на обучение в вузе финансируется государством, а 2/3 расходов оплачивает население, значительная часть которого живет в бедности. И это ставит под сомнение будущее высшего образования. Отсюда вывод: заботу об образовании сотрудников должны взять на себя – полностью или частично – работодатели и рассматривать ее как инвестиции в профессиональную карьеру, итогом которых станет повышение конкурентоспособности организации.

Нельзя сказать, что работодатели этого не понимают. За последние два года, согласно данным мониторинга, примерно 70% из них отметили, что их работники в той или иной форме повышали свою квалификацию. Это обошлось бизнес-структурам в 400 млрд. рублей (2,4% ВВП). Компании организуют учебные центры, курсы повышения квалификации, обучают на своем предприятии под наставничеством опытных работников или в компаниях-партнерах. Таким образом, бизнес, по заверениям работодателей, выстраивает собственную систему образования.

Это в теории, а как обстоит дело на практике.

Башкирский институт социальных технологий (филиал) Академии труда и социальных отношений совместно с Институтом повышения квалификации профсоюзных кадров в течение ряда лет реализует исследовательский проект «Технологии управления социальным аудитом». Его цели – разработка методологии и методики проведения социального аудита; определение критериев оценки социальной деятельности предприятий и организаций разных форм собственности; поиск эффективных путей взаимодействия органов власти, бизнеса и социальных институтов в осуществлении социальной политики; выработка результативного механизма социального диалога с населением.

В основу методики проведения исследования социальной деятельности предприятия (измерения социального индекса) было положено Руководство по использованию социального индекса-100 Министерства социальной политики Дании, адаптированное к российским реалиям. Апробация разработанного инструментария проводилась на одном из предприятий авиационной промышленности г. Уфы.

Для определения социального индекса предприятия была создана группа опрашиваемых из 40 человек. В выборке представлены сотрудники разных половозрастных и профессиональных характеристик. С одной стороны, это позволило провести сравнительный анализ данных, полученных от различных профессиональных групп. С другой

стороны, такой состав респондентов повышает доверие к общим результатам, так как профессиональная специфика и особенности отдельных структурных подразделений сглаживаются в суммарной выборке.

Диагностика осуществлялась путем сравнительного анализа результатов по разделам: «Что организация хочет?», «Что организация делает?», «Что организация получает?».

Первый раздел включал, среди прочих, и вопросы о том, ставит ли организация своей целью добиться преимущества на рынке труда и товаров, иметь в составе работников студентов высших и средних профессиональных учебных заведений, повысить образовательный уровень персонала.

В разделе «Что организация делает?» анкетированным были заданы вопросы: «Планирует ли организация инвестиции в образование, повышение квалификации и переподготовку своих работников?», «Что делает организация для повышения конкурентоспособности своего персонала?», «Поддерживает ли организация работников – студентов высших и средних профессиональных учебных заведений?».

Результаты сравнительного анализа ответов на эти вопросы свидетельствуют, что руководство организации недооценивает важность проблемы обучения, повышения квалификации и переподготовки работников в обеспечении конкурентоспособности, что приводит к текучести кадров, снижению имиджа организации на рынке труда и, как следствие, снижению прибыли. Для организации были разработаны соответствующие рекомендации, которые в настоящее время успешно реализуются.

«Всякое богатство происходит из добродетели», – мудро замечал Сократ. Эти слова актуальны и сегодня. Вкладывая инвестиции в человеческий и социальный капитал, в том числе и в образование персонала, организация работает на свое будущее, свою экономическую конкурентоспособность.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Бушля Н.И., Галиев Г.Т., Дружинина Т.Г., Кабиров Р.Р. Проблемы подготовки конкурентоспособных специалистов. – Уфа, 2003.
2. Галиев Г.Т. Технологии управления социальным аудитом // Технологии управления социальным аудитом / Сб. научных трудов Международной научно-практической конференции. – Уфа: РИО БИСТ, 2007. – С.3-10.
3. Журавлев П.В., Одегов Ю.Г., Волгин Н.А. Управление человеческими ресурсами: опыт индустриально развитых стран. – М.: Изд-во «Экзамен», 2002.
4. <http://www.murman-bendy.ru/index.php?option>

Тесленко И.В., Екатеринбург

НОВЫЙ СОТРУДНИК КОМПАНИИ: КТО ОН?

За последние десятилетия в ходе реформ в нашей стране произошли весьма серьезные перемены, одним из важнейших факторов которых, стало формирование рыночной экономики, затронувшей все сферы жизнедеятельности человека: образование, труд, свободное время. Большинство возникающих в процессе развития российской экономики проблем связано с поиском новых механизмов, повышающих эффективность регулирования социальных процессов. Формируются качественно иные принципы организации жизни и деятельности людей, выводящие на первый план вопросы социальной активности, гибкости, способности адаптироваться к быстро меняющимся условиям социальной среды. Структурные и функциональные общественные изменения предполагают реальное расширение индивидуальных свобод личности, увеличение ответственности человека в определении собственной судьбы.